MODULBESCHREIBUNG

Freude an der Arbeit: was wir der KI nicht überlassen

Adaptives Modul | ~20 min

Der Inhalt der Tätigkeit macht laut Francis Boyer 56 % der Freude an der Arbeit aus – und genau ihn verteilt die KI heute neu. Dieses Modul macht aus dem Umbruch eine bewusste Entscheidung: unterscheiden, was man abgibt, was man behält, weil man es gern tut oder weil es das Können aufbaut, und was man mit der frei gewordenen Zeit wachsen lässt. Es unterstützt auch die Führungskraft, vom Zugang zu den KI-Tools bis zum Job Crafting jedes Einzelnen.

LERNZIELE

01 Verstehen, auf welchen vier Säulen die Freude an der Arbeit nach Francis Boyer ruht und dass der Inhalt der Tätigkeit am schwersten wiegt.

02 Die eigenen Aufgaben bewusst sortieren: an die KI abgeben, aus Freude oder zur Pflege des eigenen Könnens behalten, beaufsichtigen.

03 Die frei gewordene Zeit durch Job Crafting neu einsetzen: Tätigkeiten, an denen man wächst, neue Projekte, geschützte Zeit zum Erkunden.

04 Die Beziehungen im Team mit Ritualen und Anerkennung pflegen – die Säule der Freude, die keine KI ersetzt.

ZIELGRUPPE

Alle, die möchten, dass die KI ihre Freude an der Arbeit stärkt, und Führungskräfte, die dieses Sortieren in ihrem Team begleiten.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Céleste, Weiterbildungsberaterin, hat den Aufbau ihrer Programme gern selbst konzipiert. Seit einem Monat übernimmt das der KI-Assistent. Céleste glaubt, Zeit zu gewinnen, doch ihre Tage kommen ihr eintöniger vor. Am Freitag erwartet ihre Führungskraft ihre Bilanz, bevor sie dem Team den Assistenten vorschlägt. Was soll Céleste tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Job Crafting – Amy Wrzesniewski (Yale) & Jane Dutton (University of Michigan)
- 4 Säulen der Freude an der Arbeit – Francis Boyer, „Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire" (Eyrolles)
- „20-Prozent-Zeit" – Google

QUELLEN & REFERENZEN

- Amy Wrzesniewski (Yale School of Management) und Jane Dutton (University of Michigan) – Konzept des Job Crafting
- Google – Programm „20-Prozent-Zeit" (Zeit für eigene oder explorative Projekte)
- Francis Boyer – „Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire" (Eyrolles): 4 Säulen der Freude an der Arbeit (Inhalt der Tätigkeit 56 %, Beziehungen 32 %)
- LinkedIn – Programm „InDay", ein Tag im Monat für persönliche Entwicklung oder Projekte mit Wirkung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 01.11.2026